



STRUTTURA PROPONENTE:

UNITA' DI DIREZIONE "GESTIONE PATRIMONIO E RISORSE"

DELIBERA n. 62/2013

OGGETTO: MODIFICA DELLA DOTAZIONE ORGANICA. SISTEMA DEI PROFILI PROFESSIONALI. PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2013-2015 E PIANO ANNUALE 2013.

L'anno 2013, il giorno 23 del mese di settembre, nella sede dell'ATER

L'AMMINISTRATORE UNICO

ing. Vincenzo Mario DRAGONETTI, nominato con decreto del Presidente del Consiglio Regionale n. 11 del 25.12.2010, assistito dal Direttore dell'Azienda arch. Michele BILANCIA;

VISTO l'art. 6, commi 1 e 3, del D.Lgs. n. 165 del 30.3.2001 il quale sancisce che le amministrazioni pubbliche provvedono periodicamente alla rideterminazione delle dotazioni organiche, previa verifica degli effettivi fabbisogni e consultazione delle organizzazioni sindacali rappresentative con le modalità previste dalle specifiche disposizioni di contrattazione collettiva;

VISTO l'art. 6, comma 1 - ultimo periodo - il quale testualmente recita: "Le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale";

VISTA la delibera n 62, adottata dall'A.U. p.t. in data 21.06.2007, approvata dalla Giunta Regionale di Basilicata con provvedimento n. 987 del 24.07.2007, con la quale è stata rideterminata la dotazione organica complessiva dell'Azienda in n. 81 unità;

VISTA la delibera n 21, adottata dall'A.U. p.t. in data 27.03.2008, divenuta esecutiva ex art. 18 - comma 3° della L.R. n. 11/2006, con la quale, previa parziale modifica della precedente delibera n. 62/2007, è stato nuovamente rideterminato l'assetto qualitativo delle categorie di personale all'interno dell'Azienda, ferma restando l'individuazione di n. 81 unità nella dotazione organica complessiva dell'Azienda;

CONSIDERATO

- che la dotazione organica attuale presenta un elevato numero di posti tuttora vacanti di vari profili professionali (32), corrispondenti a circa il 39% dei n.81 posti complessivamente previsti e che non è da ritenere in alcun modo presumibile un'ampia copertura di dette posizioni vacanti sotto due ordini di profili;
- che in primo luogo vengono in evidenza le disposizioni puntualmente adottate in materia che impongono costantemente, in via di principio, l'obbligo di riduzione della spesa di personale delle pubbliche amministrazioni e non rendono dunque in alcun modo verosimile un ampliamento dell'indice di copertura dei posti attualmente vacanti;
- che in secondo luogo, sulla base delle rilevazioni dei fabbisogni di personale, non risulta attualmente programmabile una copertura neanche nel lungo periodo dei posti in questione;
- che, per effetto dell'applicazione della legge regionale n.18/2006 e ss.mm.ii., l'esodo con incentivo del personale comporta una obbligatoria riduzione della dotazione organica nella percentuale del "10% dell'onere sostenuto", ai sensi dell'art. 11, comma 12°;
- che risponde tuttavia a canoni di ragionevole programmazione dei fabbisogni futuri dell'Azienda il mantenimento di una quota congrua di posti vacanti, in relazione alle assunzioni di anno in anno preventivabili ed alla persistente esigenza di flessibilità nella gestione della dotazione organica complessiva dell'ATER;
- che i posti oggetto di riduzione possono essere individuati come segue in ragione delle motivazioni specificamente esposte per ciascun profilo:
 - n. 1 posto di categoria B1 (su n. 2 vacanti) che risulta eccedente le possibilità di copertura attualmente valutabili;
 - n. 1 posto di categoria B3 (su n. 2 vacanti) che risulta eccedente le possibilità di copertura attualmente valutabili;
 - n. 7 posti di categoria C (su n. 15 vacanti) di cui non risulta in alcun modo presumibile la copertura nei prossimi anni;
 - n. 2 posti di categoria D1 (su n. 6 vacanti) di cui non risulta in alcun modo presumibile la copertura nei prossimi anni;

VISTA la legge n. 247/2012 recante la riforma della professione forense, in particolare l'art. 23 che riconosce piena indipendenza ed autonomia agli avvocati di enti pubblici ed un trattamento adeguato alla funzione professionale, prevalente sia sulla legge generale delegata di cui al D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm. che sulla contrattazione collettiva nazionale, nonché su quella decentrata e sui regolamenti locali;

VISTA la legge 24.02.1997 n. 27 che ha soppresso la distinzione tra procuratori legali e avvocati con automatismo nella progressione funzionale e inquadramento nel ruolo legale della dirigenza secondo le figure professionali previste dall'ordinamento forense;

VISTA la sentenza del Consiglio di Stato del 14.02.2012 n. 730 che ha fissato la configurazione di un'autonoma articolazione organica dell'Ufficio legale dell'ente pubblico con modalità che assicurino anche

l'autonomia del professionista, postulando una diretta connessione unicamente con il vertice decisionale dell'ente stesso, al di fuori di ogni altra intermediazione, nonché quella del TAR Basilicata del 28.02.2012 n. 100, nello stesso senso;

VISTA la pronuncia del TAR Basilicata n. 119/09 che, di fatto, ha riconosciuto l'indipendenza e l'autonomia dell'ufficio legale dell'ente pubblico;

VISTA, tra le altre, la sentenza TAR Molise Campobasso del 09.01.2002 n.1, la quale dispone che il soggetto che ha la responsabilità dell'ufficio legale deve disporre di una posizione apicale nel comparto di riferimento che corrisponda a quella di ogni altro preposto alle altre unità e ciò a prescindere dall'assegnazione all'Ufficio di altri legali;

RICONOSCIUTA l'esistenza dell'Ufficio legale dell'ATER, con considerevole entità del ruolo, innanzi alle giurisdizioni di ogni ordine e grado, in posizione di dipendenza funzionale esclusivamente nei confronti dei vertici decisionali dell'ente, da ultimo con atto amministrativo n. 16/2013;

RITENUTO che la previsione normativa è pienamente conforme al dettato contenuto nell'art. 97 della Costituzione il quale prevede disposizioni derogatorie dettate per particolari situazioni che ne dimostrino la ragionevolezza;

CONSIDERATO che nell'ambito della struttura aziendale, per tutti i motivi esplicitati in premessa, vi sono particolari situazioni che dimostrano la ragionevolezza della scelta di procedere al riconoscimento giuridico della qualifica dirigenziale del posto di avvocato, nell'ambito dell'Ufficio legale dell'ente, già collocato in articolazione organica autonoma, in posizione di dipendenza funzionale esclusivamente nei confronti dei vertici decisionali;

RILEVATO che, alla luce delle considerazioni sopra esposte, l'attuale dotazione organica risulterebbe così modificata:

SVILUPPO RISORSE UMANE 2013-2015					
CATEGORIA	SITUAZIONE ATTUALE	IN SERVIZIO AL 30.07.2013	POSTI VACANTI	DOTAZIONE FUTURA	
DIR	4	3	- 1	5	(+1)
D3	11	7	- 4	10	(-1)
D1	38	30	- 8	36	(-2)
C	21	6	-15	14	(-7)
B3	4	2	- 2	3	(-1)
B1	3	1	- 2	2	(-1)
A	0	0		0	0
Totale	81	49	- 32	70	(- 11)

VISTO l'art. 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 165/2001 il quale prevede che le amministrazioni ispirano la loro organizzazione alla "funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità";

VISTO l'art. 39, comma 1, della legge n. 449/1997 il quale stabilisce che le pubbliche amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, adeguando i propri ordinamenti ai principi suddetti finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;

VISTO il comma 20-bis del citato art. 39 L. n. 449/1997 - introdotto dalla L. n. 488/1999 - con il quale è stato ribadito l'obiettivo della programmazione delle politiche di assunzione con adeguamento ai principi di riduzione complessiva della spesa del personale;

VISTI

- l'art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 il quale dispone che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o Ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- l'art. 6, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 secondo cui "Le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programma-

zione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni, e con gli strumenti di programmazione economico - finanziaria pluriennale”;

- l'art. 6, commi 4 bis e 6, il quale, relativamente alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, stabilisce sinteticamente quanto segue:
 - la programmazione triennale del fabbisogno del personale è elaborata su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;
 - le Amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui all'art.6 (fra i quali la programmazione triennale di cui all'art.39 della L. n. 449/97) non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

RICHIAMATO espressamente l'art. 14 del D. L. n. 78/2010, convertito nella legge n. 122/2010;

ATTESO

- che il comma 7 del citato articolo ha interamente sostituito l'art. 1, comma 557, della legge 27/12/2006 n. 296 (Legge finanziaria 2007) ed ha previsto, ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, che gli Enti sottoposti al patto di stabilità interno debbano assicurare la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale;
- che la norma su riportata assegna, quindi, alle autonome valutazioni di ciascun Ente soggetto al patto di stabilità interno la realizzazione dell'obiettivo di riduzione della spesa del personale;
- che, con l'introduzione della normativa dettata dall'art. 14, ai commi 7, 8 e 10, è venuta meno la possibilità per tutti gli Enti, sia assoggettati che esonerati dal patto di stabilità, di fruire di deroghe al regime vincolistico in materia di spesa del personale;

VISTO l'art. 76, comma 7, del D.L. n. 112/2008, convertito in Legge n. 133/2008, come successivamente modificato – in particolare dall'art. 14, comma 9, del citato D.L. n. 78/2010, dall'art. 28, comma 11-quater, del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito in Legge 22 dicembre 2011, n. 214 e, da ultimo, dall'art. 4-ter della Legge n. 44/2012 di conversione al D.L. sulle semplificazioni fiscali n. 16 del 2 marzo 2012 – che stabilisce il divieto di procedere ad assunzioni di personale, a qualsiasi titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale, negli enti dove l'incidenza della spesa del personale è pari o superiore al 50% delle spese correnti; i restanti enti possono procedere ad assunzioni di personale nel limite del 40% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente;

VISTO il documento della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, prot. n. 11/17/CRO6CI del 10 febbraio 2011, come modificato in data 13 ottobre 2011, recante “Interpretazione delle disposizioni del D.L. 31 Maggio 2010 n.78, in materia di contenimento delle spese di personale delle Amministrazioni Pubbliche per i dipendenti delle regioni e delle Province autonome e del S.S.N.”;

VALUTATO il rispetto della riduzione della spesa di personale, calcolata sulla base degli aggregati rilevanti come determinati dalla Ragioneria Generale dello Stato nella circolare 9/2006 e dal richiamato articolo 1, comma 557 della legge 296/2006;

PRESO ATTO dell'orientamento dottrinale espresso in sede nomofilattica dalla Corte dei Conti, in base alla quale le “cessazioni dell'anno precedente” possono essere “interpretate estensivamente, così da consentire agli enti locali di coprire mediante nuove assunzioni...tutte le vacanze complessivamente verificatesi a partire dall'entrata in vigore della norma limitatrice, non ancora percentualmente coperte alla data di riferimento” (Corte Conti Calabria, deliberazione n. 22/2012), in quanto una interpretazione diversa della norma “significherebbe nella sostanza imporre un vincolo all'autonomia organizzativa degli enti *'sine ratione'*, disancorato dalla necessaria *'relatio'* alla più generale politica di contenimento della spesa, e nel contempo, per ciò stesso, irragionevolmente lesivo dell'autonomia organizzativa degli enti territoriali” (Sezione Controllo della Puglia, deliberazione n. 2/2012, Sezione Lombardia n. 167/PAR/2011); orientamento ribadito secondo cui l'ente locale può “utilizzare negli anni successivi le quote di turn over non utilizzate negli anni precedenti” (Corte Conti Lombardia, pareri 260/2012 e 451/2012, Veneto, n. 488/2012);

PRESO ATTO che, per quanto riguarda le assunzioni obbligatorie, la competente Unità di Direzione ha accertato che, sulla base della situazione del personale, questa Azienda non è tenuta ad assumere lavoratori di-

sabili o appartenenti alle categorie protette, secondo gli obblighi stabiliti dagli articoli 3 e 18 della legge 12 marzo 1999, n. 68;

RICHIAMATA la propria delibera n. 68 del 30.11.2012 in atti di ufficio dalla quale si evince, nelle risultanze della ricognitoria all'uopo effettuata, la insussistenza nell'Azienda di eccedenze di personale;

RITENUTO necessario, pertanto, porre in essere ogni iniziativa idonea a garantire la corretta osservanza della disciplina vincolistica in materia di spesa del personale, al fine di evitare che le assunzioni da programmare producano un incremento di spesa;

CONSIDERATO che l'ATER di Potenza ha la necessità di ricoprire vacanze in organico per lo svolgimento di funzioni ordinarie ed istituzionali;

RISCONTRATO che le norme in materia di vincoli alle assunzioni di personale non hanno permesso all'Azienda di poter effettuare tutte le assunzioni già programmate, in virtù della precedente delibera di programmazione del fabbisogno di personale n. 21, adottata dall'Amministratore Unico p.t. in data 28.03.2008;

PRESO ATTO dell'esigenza, tuttora attuale ed urgente, di assumere determinate figure professionali;

ATTESO che la programmazione triennale delle assunzioni rappresenta l'atto prodromico per qualsiasi forma di reclutamento, compresa l'assunzione obbligatoria dei lavoratori diversamente abili – Corte dei Conti, Sez. Reg. Basilicata, parere n. 21/2011;

CONSIDERATO che la programmazione del fabbisogno di personale in questione tiene conto, altresì, della gestione di sostituzione di personale che sarà necessaria a causa di cessazioni che presumibilmente interverranno nel triennio 2013-2015;

PRESO ATTO che il rapporto tra la spesa del personale e quella corrente nel 2012 è stato pari al 41,04, così come rilevabile dalla macro-voce "Spesa per il Personale" di cui all'allegato "A", parte integrante del presente atto;

ACCERTATO

- che, nell'anno 2012, l'ATER ha ridotto l'ammontare economico complessivo destinato per le spese del personale rispetto all'anno 2011, come si evince dall'allegato "B", allegato alla presente delibera;
- che la spesa necessaria per la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2013-2015 è stata quantificata nei limiti del 40% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente, come si evince dagli allegati "C" e "D" che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

DATO ATTO che le modalità di calcolo utilizzate per la quantificazione dei valori esposti negli allegati "C" e "D" sono quelle di cui alla nota circolare 22 febbraio 2011, n.11786 della Funzione Pubblica, condivisa dalla Ragioneria Generale dello Stato, e fatte proprie dalla Corte dei Conti, Sezione Regionale di controllo dell'Emilia-Romagna con deliberazione 9 maggio 2012, n. 18;

DATO ATTO che eventuali economie derivanti da mancate assunzioni nell'anno di programmazione saranno utilizzate, a titolo di residuo, per assunzioni nell'anno successivo;

VERIFICATO che i presupposti previsti dalle normative vigenti sopra ricordate risultano rispettati e pertanto può provvedersi ad una programmazione delle assunzioni per il triennio 2013-2015, salvo adeguamenti da disporre con successivi atti;

ACCERTATO, altresì, che nel periodo 2011-2013 si sono verificate le seguenti cessazioni dal servizio:

ANNO	CATEG.	PROFILO
2011	C	Istruttore Amministrativo
	C	Istruttore Amministrativo
2012	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo
	C	Istruttore Amministrativo
2013	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo
	D1	Istruttore Direttivo Tecnico
	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo

RITENUTO, in particolare, necessario acquisire le seguenti professionalità:

N.	CATEG.	PROFILO
1	Dirigente	Dirigente
1	C	Geometra con part time al 33%
1	D3	Avvocato con part time al 40%
1	B3	Collaboratore tecnico con part time al 30%

ATTESO

- che si provvede, con il presente atto, alla rideterminazione della dotazione organica dell'Azienda;
- che è stata effettuata la ricognizione dei fabbisogni e delle proposte dei competenti dirigenti in ordine ai profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture;
- che si è provveduto ad adottare il "Piano delle azioni positive", relativamente al quale è stata preliminarmente richiesta l'acquisizione del parere all'Ufficio della Consiglieria di Parità della Regione Basilicata;

RICHIAMATA la deliberazione dell'A.U. p.t. n. 21 del 27.03.2008, avente ad oggetto "Modifiche alla delibera n. 62/2007. Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2007-2009." e ribadite nella quasi totalità, alla luce delle relazioni presentate dai Dirigenti dell'Azienda, le necessità assunzionali relative al triennio 2013-2015, già programmate nell'ambito del provvedimento suddetto;

CONSTATATO che l'essenziale fine del rispetto della "riduzione delle spese di personale" determina che l'elaborazione del piano triennale dei fabbisogni 2013-2015, come già per gli anni precedenti, avvenga tenendo conto di alcuni basilari elementi quali:

- ◆ verifica puntuale delle dimissioni di personale già programmate e di quelli ulteriori e possibili cessazioni future dal servizio nel triennio, tenendo conto dei limiti di età e dell'anzianità maturata;
- ◆ attenzione particolare alle necessità di organico nei servizi all'utenza e di controllo del territorio con eventuale riallocazione del personale tramite mobilità interna;

VISTO l'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, in particolare:

- il comma 1 che consente alle amministrazioni di ricoprire i posti vacanti in organico mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. Il trasferimento è disposto previo consenso dell'amministrazione di appartenenza;
- il comma 2 il quale stabilisce che sono nulli gli accordi, gli atti o le clausole dei contratti collettivi volti a eludere l'applicazione del principio del previo esperimento di mobilità rispetto al reclutamento di nuovo personale;
- il comma 2-bis che impone alle amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, di attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio;

TENUTO CONTO della circolare n. 4/2008 del Dipartimento della Funzione Pubblica, nella quale, al punto 2, si evidenzia che il principio del "previo esperimento delle procedure di mobilità", il quale privilegia l'acquisizione di risorse umane tramite la mobilità rispetto alle ordinarie misure di reclutamento, deriva dal complesso delle disposizioni che disciplinano i processi di mobilità nella pubblica amministrazione finalizzati all'efficienza, alla razionalizzazione del costo del lavoro e alla migliore utilizzazione delle risorse umane; tale istituto pertanto si colloca a monte di tutte le altre procedure finalizzate alla provvista di personale;

VISTO l'art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001, il quale dispone che, prima di poter avviare le procedure di assunzione di personale, le amministrazioni pubbliche, tra le quali gli enti locali, sono tenute a dare comunicazione, ai soggetti di cui all'art. 34 dello stesso decreto, dell'area, del livello e della sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste;

DATO ATTO infine che alle esigenze straordinarie di personale presentate dagli uffici, si farà fronte mediante utilizzo di forme flessibili di lavoro, nell'ambito dei casi e dei limiti previsti dalla normativa legislativa e contrattuale vigente, tenuto anche conto dei vincoli finanziari;

ATTESO

- che le disposizioni contenute nell'art. 11 della L.R. 4 agosto 2006, n.18 e ss.mm. ed ii. (incentivo all'esodo del personale dipendente della regione e degli Enti subregionali), hanno determinato numerose richieste di pensionamento da parte del personale in servizio;
- che, al fine di realizzare un risparmio sul costo della dotazione organica, pari al 10 % degli oneri sostenuti per le cessazioni di personale avvenute ai sensi dell'art 18 della legge regionale 4 agosto 2006, n. 18, come prescritto dal comma 12 dello stesso articolo, la dotazione organica è stata ridotta di 11 unità portando a 70 il totale delle unità previste;
- che, come si evince dalle tabelle di seguito riportate, l'importo dei risparmi connessi alla rideterminazione della dotazione organica è superiore al 10% degli oneri connessi alla liquidazione dell'incentivo all'esodo regionale;

Oneri sostenuti ai sensi dell'art. 18 della L.R. n. 11/2006		
Anno	Importo	10%
2009	160.291,17	16.029,12
2010	149.702,31	14.970,23
2011	92.938,50	9.293,85
2012	36.729,75	3.672,97
2013	10.950,66	1.095,06
Tot	450.612,39	45.061,24

Raffronto del costo della dotazione ex DGR N. 635/06 (Tabella n.5)					
		INIZIALE		NUOVA	
Q/Cat	N.	Costo iniziale di categoria	Importi	N.	Importi
DIR	4	61.717	246.868	5 (+1)	308.585
D3	11	23.342	256.762	11	256.762
D1	38	20.266	770.108	36 (- 2)	729.576
C	21	18.450	387.450	13 (-8)	239.850
B3	4	17.371	69.484	3 (-1)	52.113
B1	3	16.460	49.380	2 (-1)	32.920
A	0		0	0	
Tot	81		1.780.052	70 (-11)	1.619.806
			Risparmi	160.246,00	

VISTO l'articolo 23 del vigente "Regolamento di Organizzazione" dell'ATER il quale testualmente così recita:

- "1. Le risorse umane dell'ATER vengono ripartite fra le varie strutture organizzate dell'Azienda in funzione:
- a) degli obiettivi da raggiungere;
 - b) dei titoli di studio;
 - c) delle professionalità acquisite;
 - d) delle qualità e delle capacità dei singoli dipendenti;
 - e) dell'eventuale necessaria iscrizione all'Albo professionale.
2. Il personale dell'Azienda è inquadrato nei ruoli organici in base a criteri negoziati a livello nazionale ed aziendale nel rispetto dei contratti.
3. L'inquadramento non determina l'affidamento automatico di responsabilità di articolazioni strutturali";

ATTESO

- che la individuazione del sistema delle figure professionali è finalizzata a coprire complessivamente il fabbisogno di risorse umane dell'Azienda, combinando la necessaria specializzazione con la risposta all'esigenza di flessibilità;
- che i profili professionali identificano specifiche aree di conoscenze teorico-pratiche, necessarie per svolgere determinati compiti;

- che la mappa delle attività' costituisce il quadro di riferimento dal quale partire per individuare le aggregazioni delle funzioni operative;
- che sul piano metodologico è importante rilevare la necessità di contenere il numero di profili, per consentire un utilizzo più flessibile del personale;
- che gli ambiti di riferimento, all'interno dei quali individuare i profili, ineriscono alla missione dell'Ater;

RITENUTO

- che la politica delle risorse umane assume una valenza strategica in stretta relazione alla missione dell'Azienda, come delineata e definita dalla legge istitutiva;
- che il passaggio dalle qualifiche funzionali alle categorie richieda una puntuale individuazione dei profili professionali;
- che sussistono esigenze oggettive per mettere in relazione il processo di cambiamento del sistema organizzativo aziendale con le azioni tese a valorizzare gli apporti professionali;
- che gli ambiti operativi dell'Azienda e le relative figure professionali possano essere individuate come di seguito:
 1. Funzione Supporto tecnico e amministrativo
 2. Funzione Amministrazione generale
 3. Funzione Economico-Finanziaria
 4. Funzione Tecnica progettuale
 5. Funzione Legale
 6. Funzione Informatica;

DATO ATTO

- che, con nota n. 12366 del 02.09. 2013, è stata trasmessa alle Organizzazioni Sindacali la bozza del Piano programmatico delle assunzioni per il triennio 2013-2015;
- che la CGIL FP, con nota acquisita al protocollo aziendale n. 12584 del 10.09.2013, ha richiesto l'attivazione dell'istituto della "Concertazione" di cui all'art. 6 del C.C.N.L. del 22.01.2004 - Comparto regioni ed Autonomie Locali -;
- che la Delegazione Trattante si è riunita in data 17.09.2013;

PRESO ATTO del verbale del 17.09.2013 conclusosi con la constatazione del mancato accordo sulla istanza di Concertazione promossa dalla CGIL FP;

RITENUTO comunque di procedere alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2013-2015, come di seguito riportato, dando atto delle modalità di copertura indicata al fianco di ciascuna posizione;

PRECISATO

- che il presente programma di assunzioni è suscettibile di ulteriori variazioni ed integrazioni in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;
- che, in ogni caso, si procederà ad effettuare le assunzioni previa puntuale verifica del rispetto dei vincoli finanziari in materia di riduzione e contenimento della spesa del personale;

VISTO lo Statuto ed il Regolamento d'amministrazione e contabilità dell'Azienda;

VISTA la Legge Regionale n.12 del 02.02.96;

VISTA la Legge Regionale n.29 del 24.06.96;

VISTA la propria delibera n. 57 del 31.10.2012 con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione 2013 e pluriennale 2013-2015;

VISTA la deliberazione della Giunta Regionale n. 52 del 22.01.2013, con la quale, ai sensi degli artt. 17 e 18 della L.R. 14.07.2006, n. 11, è stato formalizzato l'esito positivo del controllo sul Bilancio di Previsione 2013 e pluriennale 2013-2015;

VISTO il parere favorevole espresso dal Dirigente dell'Unità di Direzione "Gestione Patrimonio e Risorse" in ordine alla regolarità tecnica e contabile della proposta di cui alla presente deliberazione;

VISTO il parere favorevole del Direttore dell'Azienda in ordine alla legittimità della proposta di cui alla presente deliberazione;

DELIBERA

1. di approvare la nuova dotazione organica dell'Azienda che prevede la riduzione del personale da 81 a 70 unità (tabella "A");
2. di individuare i seguenti profili professionali, quali priorità dell'Azienda nell'ambito dei processi occupazionali: 1 Dirigente; 1 Avvocato; 1 Istruttore Direttivo Amministrativo, 1 Geometra;
3. di approvare, sulla base delle motivazioni e nei termini di cui in premessa che qui si intendono integralmente trascritti, il programma triennale del fabbisogno di personale 2013-2015, in uno al piano annuale 2013, come da allegata tabella "B";
4. di dare atto che si procederà alle assunzioni previa puntuale verifica rispetto dell'art. 14, comma 9, della legge n. 122/210;
5. di dare atto che la programmazione triennale del fabbisogno sarà oggetto di verifica ed adeguamento con cadenza annuale;
6. di approvare il nuovo sistema dei profili professionali dell'Azienda, come da tabella "C" allegata;
7. di trasmettere copia del presente provvedimento alla Regione Basilicata, ai sensi degli artt. 17 e 18 della L.R 14.07.2006 , n. 11;
8. di incaricare la competente Unità di Direzione della pubblicazione della presente deliberazione sul sito web istituzionale dell'Azienda nella sezione "Amministrazione Trasparente" e di comunicarne il contenuto alle RSU aziendali.

La presente deliberazione, costituita da n. 16 facciate, sarà pubblicata all'Albo on-line dell'Azienda per rimanervi consultabile per 15 giorni e si provvederà alla sua catalogazione e conservazione.

IL DIRETTORE DELL'AZIENDA

F.to: arch. Michele Bilancia

L'AMMINISTRATORE UNICO

F.to: ing. Vincenzo Mario Dragonetti

VERIFICA RISPETTO LIMITE 50% SULLE SPESE CORRENTI			
(Art. 76, comma 7, D.L. 112/2008 - Art. 14, comma 9, D.L. 78/2010 - Art. 28, comma 11 - quater L. 284/2011)			
DESCRIZIONE	IMPEGNI 2010	IMPEGNI 2011	IMPEGNI 2012
Retribuzioni lorde, indennità al personale, assegni nucleo familiare e equo indennizzo	1.531.717,88	€ 1.490.957,00	€ 1.434.862,10
Spese per personale comandato	- 47.609,99	-€ 47.876,49	-€ 52.628,92
Spese per lavoro straordinario	6.559,07	€ 5.353,99	€ 3.205,54
Spese per rimborsi gite di missioni	45.522,87	€ 24.647,10	€ 25.578,72
Spese per contributi assistenziali e previdenziali	515.815,59	€ 594.533,33	€ 558.923,80
Spese per erogazione buoni pasto	47.528,00	€ 45.864,00	€ 46.159,42
Spese per assicurazioni del personale	42.662,35	€ 40.176,86	€ 44.631,02
Fondo salario accessorio del personale	634.625,27	€ 634.690,00	€ 634.700,00
Fondo salario accessorio dei dirigenti	178.638,55	€ 202.757,51	€ 188.584,61
Spese per collaborazioni coordinate e continuative	-	€ -	€ -
Spese per lavoratori socialmente utili	1.928,81	€ -	€ -
Spese per somministrazione lavoro interinale	45.445,01	€ 39.430,98	€ 36.651,79
Gettoni di presenza	22.024,71	€ 20.759,90	€ 11.844,40
Spese per trattamento fine rapporto lavoro	167.753,98	€ 197.774,39	€ 192.106,00
Spese per formazione del personale	2.825,00	€ 3.250,00	€ 5.370,00
TOTALE SPESE DEL PERSONALE	€ 3.195.437,10	€ 3.252.318,57	€ 3.129.988,48
INCIDENZA SPESE PERSONALE SU SPESE CORRENTI ANNI 2010/2011/2012			
DESCRIZIONE	2010	2011	2012
Spesa del personale	€ 3.195.437,10	€ 3.252.318,57	€ 3.129.988,48
Spesa corrente	€ 7.510.600,38	€ 7.792.202,53	€ 7.625.915,18
Incidenza spesa del personale su spesa corrente	% 42,55	% 41,74	% 41,04

COSTO DEL PERSONALE 2010-2013				
ONERI DEL PERSONALE IN SERVIZIO				
	ANNO 2010	ANNO 2011	ANNO 2012	STANZIAMENTI
RETRIBUZIONE E INDENNITA' AL PERSONALE ED EQUO INDENNIZZO	1.132.152,66	1.129.072,58	1.180.676,14	1.092.487,85
ONERI RIFLESSI	558.477,94	634.710,19	603.554,82	553.660,09
BUONI PASTO	47.528,00	45.864,00	45.810,87	29.477,07
FONDO INCENT. PRODUTT., PROGETTI FIN. ETC	634.625,27	634.690,00	634.690,00	634.690,00
GETTONI DI PRESENZA COMMISSIONI	22.024,71	20.759,90	11.844,40	10.751,98
RETRIBUZIONE DI POSIZ. E RISULTATO DIRETTORE E DIRIG.	178.638,55	202.757,51	188.584,61	188.800,00
LSU	1.928,81	-	-	-
LAVORO INTERINALE	44.292,92	39.430,98	36.651,79	-
T.F.R.	167.753,98	197.774,39	192.106,00	187.106,00
TOTALE	2.787.422,84	2.905.059,55	2.893.918,63	2.696.972,98

Allegato "C"

QUALIFICA FUNZIONALE	CAT	CESSAZIONI			TABELLARE CCNL	R.I.A.	ASSEGNO AD PER- SONAM	TREDICE- SIMA	FONDO PRO-CAPITE	ONERI RIFLESSI 32,30%	SPESA CES- SATI
		2011	2012	2013							
ISTRUTTORE	C5	1			21.901,32	2.698,20	-	2.049,96	12.205,58	12.550,18	51.405,24
ISTRUTTORE	C4	1			21.120,11	-	-	1.760,01	12.205,58	11.332,68	46.418,38
ISTRUTTORE DIRETTIVO	D6		1		28.342,72	2.751,60	-	2.591,19	12.205,58	14.822,82	60.713,91
ISTRUTTORE	C4		1		21.120,11	2.344,92	-	1.955,42	12.205,58	12.153,21	49.779,23
FUNZIONARIO	D6			1	28.342,72	3.403,80	178,80	2.645,54	12.205,58	15.108,79	61.885,23
ISTRUTTORE DIRETTIVO	D6			1	28.342,72	3.376,08	-	2.643,23	12.205,58	15.041,34	61.608,95
ISTRUTTORE DIRETTIVO	D5			1	26.510,86	3.610,80	-	2.510,14	12.205,58	14.482,47	59.319,85

	UNITA'	SPESA	LIMITE 40%
RIDUZIONE SPESA 2011 - 2012	4	208.316,76	83.326,70
RIDUZIONE SPESA 2013	3	182.814,03	73.125,61
TOTALE	7	391.130,79	156.452,31

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2013 - 2015

QUALIFICA FUNZIONALE	CA- TEG.	TIPO RECLUTAMENTO	2.013	2.014	2.015	TABELLARE CCNL	RETRIBUZION E POSIZIONE E RISULTATO	TREDICESI- MA	FONDO PRO- CAPITE	ONERI RI- FLESSI 32,30%	COSTO PREVISTO
DIRIGENTE	DIR	Mobilità d'ufficio/Scorrimento graduatoria	1			39.979,32	36.000,00	6.131,23	-	26.521,71	108.632,26
AVVOCATO part time	D3	Selezione esterna		0,40		9.735,26		811,27	4.882,24	4.983,49	20.412,26
GEOMETRA part time	C1	Mobilità d'ufficio/Scorrimento graduatoria	0,33			6.419,87		534,99	4.027,85	3.547,41	14.530,12
COLLABORATORE part-time	B3	Selezione esterna	0,30			5.468,98		455,75	3.661,67	3.096,41	12.682,80
TOTALE UNITA' DA ASSUMERE			4								
TOTALE SPESA											156.257,44

Tabella "A"

DOTAZIONE ORGANICA ATER		
CATEGORIA	Precedente	NUOVA DOTAZIONE
DIR	4	5
D3	10	11
D1	42	36
C	17	13
B3	4	3
B1	4	2
A	0	0
Totali	81	70

Tabella "B"

ANNO 2013		
Numero posti	Qualifica funzionale e profilo professionale	Modalità di copertura
1	Dirigente	Mobilità d'ufficio/Da graduatoria

Numero posti	Qualifica funzionale e profilo professionale	Modalità di copertura
1	Geometra – C1 (Part-time al 33%)	Mobilità d'ufficio/Da graduatoria

ANNO 2014		
Numero posti	Qualifica funzionale e profilo professionale	Modalità di copertura
1	Avvocato – D3(Part-time al 40%)	Concorso pubblico
1	Collaboratore Tecnico – B3 (Part-time al 30%)	Concorso pubblico

1. Funzione tecnica amministrativa

<i>Profilo</i>	<i>Figura professionale</i>	<i>Categoria</i>
1	Esecutore amministrativo	B1
2	Esecutore tecnico	B1
3	Collaboratore amministrativo	B3
4	Collaboratore tecnico	B3

2. Funzione Amministrazione generale

<i>Profilo</i>	<i>Figura professionale</i>	<i>Categoria</i>
5	Istruttore amministrativo	C
6	Istruttore direttivo amministrativo	D1
7	Funzionario amministrazione generale	D3

3. Funzione Economico Finanziaria

<i>Profilo</i>	<i>Figura professionale</i>	<i>Categoria</i>
8	Ragioniere	C
9	Istruttore direttivo contabile	D1
10	Funzionario economico finanziario	D3

4. Funzione Tecnico progettuale

<i>Profilo</i>	<i>Figura professionale</i>	<i>Categoria</i>
11	Geometra	C
12	Istruttore Direttivo tecnico	D1
13	Funzionario Tecnico	D3

5. Funzione Legale

<i>Profilo</i>	<i>Figura professionale</i>	<i>Categoria</i>
14	Avvocato	D3

6. Funzione Informatica

<i>Profilo</i>	<i>Figura professionale</i>	<i>Categoria</i>
15	Istruttore direttivo informatico	D1

STRUTTURA PROPONENTE: "GESTIONE PATRIMONIO E RISORSE"

DELIBERA n. 62/2013

OGGETTO: MODIFICA DELLA DOTAZIONE ORGANICA. SISTEMA DEI PROFILI PROFESSIONALI. PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2013-2015 E PIANO ANNUALE 2013.

L'ESTENSORE DELL'ATTO (avv. Vincenzo PIGNATELLI) F.to: Vincenzo Pignatelli

ATTESTAZIONE DEL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO SULLA CORRETTEZZA, PER I PROFILI DI PROPRIA COMPETENZA, DEGLI ATTI PROPEDEUTICI ALLA SUESTESA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE (Legge n. 241/90, art. 6 art.30 del R.O)

II RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
(avv. Vincenzo PIGNATELLI)

F.to: Vincenzo Pignatelli

PARERI DI REGOLARITA' AI SENSI DEL REGOLAMENTO DI AMMINISTRAZIONE E CONTABILITA' E DEL REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI

Si esprime parere favorevole in merito alla regolarità tecnico-amministrativa del presente atto:

UNITA' DI DIREZIONE: "GESTIONE PATRIMONIO E RISORSE"
IL DIRIGENTE
(avv. Vincenzo PIGNATELLI)

data _____

F.to: Vincenzo Pignatelli

Si esprime parere favorevole in merito alla regolarità contabile del presente atto:

UNITA' DI DIREZIONE: "GESTIONE PATRIMONIO E RISORSE"
IL DIRIGENTE

(avv. Vincenzo PIGNATELLI)

data _____

F.to: Vincenzo Pignatelli

Si esprime parere favorevole in merito alla legittimità del presente atto:

II DIRETTORE DELL'AZIENDA
(arch. Michele BILANCIA)

data _____

F.to: Michele Bilancia